

Der Betriebsübergang – Ein Buch mit sieben Siegeln?

Wenn es einem Unternehmen gut geht und es expandiert, dann bleiben auf Dauer Übernahmen von Konkurrenzbetrieben nicht aus. Gerade diesem Sachverhalt hat der Gesetzgeber sein besonderes Augenmerk gewidmet und hierfür den § 613 a BGB geschaffen. Dieser ist zwingendes Recht und kann nicht ausgeschlossen werden.

Folgende Punkte sind bei einem Betriebsübergang wissenswert:

I. Wann liegt ein Betriebsübergang vor?

Es muss ein Betrieb, also eine geschlossene, auf Dauer angelegte wirtschaftliche Einheit bestehen, oder ein funktionell zusammengehöriger Teil eines Betriebes auf einen anderen Inhaber übergehen. Das ist beispielsweise nicht der Fall, wenn bei einer GmbH nur der Gesellschafter wechselt, dann besteht nämlich die Gesellschaft genauso wie bisher fort und es kommt nicht zu einem Übergang.

Kein Betriebsübergang liegt vor, wenn der Betrieb im Gesamten eingestellt wird und lediglich die Maschinen etc. verkauft werden.

II. Folge: Übergang der Arbeitsverhältnisse

Bei einem Betriebsübergang gehen sämtliche Arbeitsverhältnisse auf den neuen Betriebsinhaber über. Der neue Betriebsinhaber muss sie mit allen Rechten und Pflichten übernehmen. Die Betriebszugehörigkeit beim alten Arbeitgeber wird übernommen. Das bedeutet, dass bei einer späteren Kündigung für die Abfindung die Zugehörigkeit ab Eintritt in die alte Firma gerechnet wird und es hat auch Einfluss auf die Kündigungsfrist.

Der neue Arbeitgeber haftet auch für alle vom alten Arbeitgeber gemachte Zusagen, wie z.B.: Provisionen, Tantiemen oder Sonderprämien. Es ist daher für den Erwerber sehr wichtig, bei der Übernahme genau zu wissen, welche Zusagen der alte Arbeitgeber evtl. noch kurz vor Übergang gemacht hat. Ich empfehle daher im Übergabevertrag festzuhalten, dass solche Zusagen nicht gemacht wurden, bzw. genau festzuhalten, welche Zusagen gemacht wurden und die Haftung des Erwerbers für alle nicht genannten Zusagen zu vereinbaren.

Sämtliche Urlaubsansprüche nimmt der Arbeitnehmer mit. Es ist daher sinnvoll, dass sich der Erwerber über den bereits genommenen Urlaub der Arbeitnehmer vorher informiert. Wenn beispielsweise der Übergang zur Jahresmitte erfolgt und die Arbeitnehmer noch kaum Urlaub genommen haben, wird die Abwesenheit in der zweiten Jahreshälfte deutlich größer sein. Auch das hat Einfluss auf den Wert des Unternehmens.

Betriebsvereinbarungen etc. können innerhalb des ersten Jahres nicht zu Lasten des Arbeitnehmers geändert werden.

III. Folge: Kündigungsbeschränkungen

Eine Kündigung aus Anlass des Betriebsüberganges ist unwirksam. Dieser Punkt wirft die umfangreichsten Probleme auf, da Rationalisierungen in der Regel nicht vom Veräußerer, sondern erst vom Käufer vorgenommen werden. Die Kündigung aus anderen Gründen, etwa aus Verhaltensgründen (Fehlverhalten) oder personenbedingten Gründen (Dauerkrankheit) ist nach wie vor möglich. Die Kündigung aus betriebsbedingten Gründen ist grundsätzlich zulässig, wirft aber das Problem auf, wo die Grenze zwischen erlaubter betriebsbedingter Kündigung und verbotener Kündigung wegen des Betriebsüberganges verläuft. Allein der Grund, dass ein übernommener Arbeitnehmer zu teuer ist, reicht nicht aus. Allerdings: Für den Um-

stand, dass er wegen des Betriebsüberganges und nicht aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wurde, trägt der Arbeitnehmer die Beweislast.

Problematisch ist ebenfalls der Fall, wenn das übertragende Unternehmen kurz vor Betriebsübergang einigen Mitarbeitern kündigt. Das ist nur dann zulässig, wenn ein Betriebsübergang noch nicht konkret geplant, noch nicht „greifbar“ war. Allein an diesen schwammigen Kriterien ist zu erkennen, dass hier viel Raum für Interpretationen liegt.

IV. Widerspruchsmöglichkeit des Arbeitnehmers

Da der Gesetzgeber verhindern wollte, dass der Arbeitnehmer gegen seinen Willen einen neuen Arbeitgeber erhält, gab er ihm bei einem Betriebsübergang die Möglichkeit, diesem zu widersprechen.

Der Widerspruch muss innerhalb eines Monats nach Unterrichtung über den Betriebsübergang beim Veräußerer oder beim Erwerber schriftlich eingehen. Damit bleibt das Arbeitsverhältnis mit dem Veräußerer bestehen. Der Veräußerer selbst jedoch kann nunmehr kündigen und ist nicht durch den oben erklärten § 613 a BGB daran gehindert. Hierbei ist aber zu prüfen, ob der Arbeitnehmer an anderer Stelle im (Rest-) Betrieb eingesetzt werden kann.

V. Zusammenfassung:

Ein Betriebsübergang ist ein komplexer Vorgang. Da man auf den ersten Blick nicht weiß, welche Risiken die Übernahme einer anderen Firma birgt und wie die Arbeitnehmer reagieren, ist neben einer betriebswirtschaftlichen auch immer eine juristische Prüfung der Sachlage dringend anzuraten.